

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Гаранин Максим Алексеевич  
Должность: И.о. ректора  
Дата подписания: 24.03.2021 14:15:48  
Уникальный программный ключ:  
09f9c0855a13fb1cc9fc841ffc8b251a28eca6f4



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2021-2023 годы



САМАРА – 2021

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – КД) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Самарский государственный университет путей сообщения» (далее – СамГУПС или Университет), заключенным между Работниками и Работодателем в лице их представителей.

1.2. КД заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации (ТК РФ), Федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании в Российской Федерации», действующим Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, действующим Отраслевым соглашением по учреждениям образования, подведомственным Федеральному агентству железнодорожного транспорта, и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

– Работодатель в лице Ректора Университета, действующего на основании Устава Университета;

– Работники Университета, интересы которых представляет Первичная профсоюзная организация работников Университета в лице ее рабочего органа – профсоюзного комитета СамГУПС (далее – Профком).

1.4. Предметом КД являются преимущественно дополнительные по сравнению с трудовым законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые Университетом работникам. В КД также воспроизводятся основные положения трудового законодательства, имеющие принципиальное значение для работников университета и отражающие специфику их трудовой деятельности. Также, с учетом специфики работы среднего профессионального образования работников Оренбургского института путей сообщения (ОрИПС) и Уфимского института путей сообщения (УфИПС) социально-экономические гарантии закреплены в приложении к настоящему КД.

1.5. Настоящий КД разработан и заключен Сторонами на основе принципов соблюдения норм законодательства, полномочности

представителей сторон, свободы внесения предложений и обсуждения вопросов, составляющих содержание КД, реальности обеспечения принимаемых обязательств. Стороны обязуются неукоснительно соблюдать условия настоящего договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы Стороны обязуются решать путем выработки взаимоприемлемых решений.

1.6. В процессе заключения и выполнения настоящего КД все его участники принимают на себя следующие обязательства:

1.6.1. Университет обязуется обеспечить:

- справедливую, соответствующую количеству и качеству выполненной работы оплату труда;
- здоровые и безопасные условия работникам для выполнения ими трудовых обязанностей;
- социальное развитие коллектива, социальные льготы и гарантии, повышение уровня благосостояния работников университета;
- информирование трудового коллектива о перспективах развития университета, его финансовом положении, экономической обстановке и других вопросах деятельности университета.

1.6.2. Профком работников обязуется содействовать эффективной работе Университета, защите социально-трудовых прав работников присущими профсоюзу методами и средствами в соответствии с российским законодательством и Уставом Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей.

## **2. ПОРЯДОК ПОДГОТОВКИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ И КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

2.1. Университет признает за Профкомом право на ведение переговоров с администрацией Университета от имени коллектива работников Университета.

2.2. КД разработан на основе реального социально-экономического положения Университета, смет доходов и расходов Университета и Профкома с учетом предложений работников.

2.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на работников головного вуза в г. Самаре, а также филиалы высшего образования университета и входящие в их состав образовательные учреждения среднего профессионального образования расположенные в городах Оренбурге и Уфе. В филиалах высшего и среднего профессионального образования, техникумах, колледжах в составе

институтов КД разрабатываются на основе КД СамГУПС, с учетом специфики образовательного процесса и реального социально-экономического положения филиалов. КД в этом случае заключается между директором филиала, в соответствии с наделенными полномочиями, и представительным органом работников филиала, техникума, колледжа в лице профсоюзного комитета работников соответствующей первичной профсоюзной организации.

2.4. В целях реализации положения ст. 43 ТК РФ о распространении условий КД на всех работников, а также требований трудового законодательства о том, что Профком, как представительный орган работников, может на законном основании защищать коллективные и индивидуальные права и интересы членов трудового коллектива только в случае наделения его соответствующими полномочиями, необходимо наличие письменного заявления работника, не являющегося членом профсоюза, о наделении Профкома полномочиями на представление их интересов в процессе подготовки и контроля за исполнением коллективного договора. В соответствии с п.4 ст. 28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» работники, не являющиеся членами профсоюза, оказывают финансовую поддержку профсоюзной организации на условиях, изложенных в п. 10.3 настоящего договора.

2.5. По итогам года ректор Университета и председатель Профкома отчитываются о его выполнении на конференции коллектива Университета. Рассмотрение итогов выполнения КД за полугодие проводится на расширенном совместном заседании администрации и Профкома в сентябре.

2.6. Расходы, связанные с реализацией настоящего КД, осуществляются за счет средств субсидий из федерального бюджета; средств, полученных от приносящей доход деятельности; целевых средств Роспрофжел; благотворительной помощи юридических (в том числе ОАО «РЖД») и физических лиц; а также иных источников, допускаемых законодательством Российской Федерации.

### **3. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

3.1. Прием на работу в Университет осуществляется по трудовому договору в порядке, установленном трудовым законодательством РФ. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов РФ, Устава, КД и иных локальных актов Университета.

3.2. Работник, вновь принимаемый на работу в Университет, должен быть ознакомлен Работодателем под роспись с Правилами внутреннего

трудового распорядка (Правилами внутреннего трудового распорядка обособленного структурного подразделения), отраслевым соглашением по учреждениям образования, подведомственным Федеральному агентству железнодорожного транспорта, настоящим КД, Положением об оплате труда работников Университета, должностной инструкцией.

3.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.4. Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических Работников в Университете могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора. Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического Работника, предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Конкурсный отбор претендентов проводится в соответствии с Положением о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации, утверждаемым приказом Министерства образования и науки, Уставом СамГУПС и локально-нормативным актом о порядке замещения должностей научно-педагогических работников.

Срок трудового договора с преподавателем вуза, переизбираемым на новый срок, должен быть установлен в соответствии с требованиями вуза, отражающими результаты работы преподавателя в предшествующий период.

При заключении срочного трудового договора на замещение должности преподавателя вуза Работодатель, с учетом производственной возможности и необходимости, стремится к обеспечению максимально возможного по длительности срока, на который заключается трудовой договор (в пределах пяти лет, но не менее чем на три года при наличии соответствующих условий).

Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливается Уставом и локальными нормативными актами Университета.

3.5. Работодатель стремится обеспечить полную занятость Работников в соответствии с заключенными трудовыми договорами.

3.5.1. Университет письменно уведомляет отдельных работников и профком, не менее чем за 2 месяца, о намерениях осуществить структурные изменения, реорганизацию учебного процесса, сокращение численности и (или) штата, которые могут повлечь за собой расторжение трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерием массового увольнения Работников при сокращении численности или штата является увольнение 5 и более процентов Работников Университета (обособленного структурного подразделения) в течение 90 календарных дней.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равенстве этих показателей предпочтение отдается: работникам, имеющим двух или более иждивенцев; работникам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы в Университете трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества. Кроме перечисленных выше категорий работников, которым преимущественное право оставления на работе предписано законом, Работодатель предоставляет преимущественное право на оставление на работе также: работникам, имеющим на своем иждивении и воспитывающим детей-инвалидов; работникам, имеющим длительный непрерывный (не менее 10 лет) стаж работы в Университете; работникам предпенсионного возраста.

Не допускать увольнения по сокращению штата или численности двух работников из одной семьи (муж, жена), за исключением случая прекращения деятельности филиала, структурного подразделения.

3.5.2. Научно-педагогические работники повышают свою квалификацию не реже чем один раз в три года. При направлении Работодателем научно-педагогического работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.5.3. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников, не относящихся к категории научно-педагогических, определяется Работодателем. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, Работодатель обязан проводить повышение

квалификации работников Университета, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Университет должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективного договора, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.6. Университет в сфере трудовых отношений обязан:

3.6.1. Реализацию концепции «эффективного контракта» в университете производить в соответствии с нормами, регламентированными «Программой в соответствии с отраслевым соглашением поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы». Установление, пересмотр критериев и показателей «эффективного контракта» осуществляется по согласованию с профсоюзным комитетом работников.

3.6.2. Не допускать нарушений трудовых прав работников, с учётом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

#### **4. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА**

4.1 Оплата труда каждого работника зависит от его трудовых функций, количества и качества труда, личного трудового вклада и осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Самарский государственный университет путей сообщения» (далее – Положение об оплате труда), которое разрабатываются на основе норм трудового законодательства Российской Федерации, нормативных правовых актов Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и Федерального агентства железнодорожного транспорта.

4.2. Положение об оплате труда Университета и соответствующие локальные нормативные акты в филиалах университета в городах Оренбурге и Уфе принимается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работников – профкомом работников СамГУПС.

4.3. Для работников применяются стимулирующие и компенсационные выплаты (доплаты, надбавки, премии), повышается оплата труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочная работа и т.д.), установленные в соответствии с Положением об оплате труда, КД, трудовыми договорами, локальными нормативными актами Университета, но не ниже уровня, установленного законодательством Российской Федерации.

4.4. Условия оплаты труда работника не могут быть ухудшены по сравнению с условиями оплаты труда, установленными законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением, КД, трудовым договором.

4.5. Месячная заработная плата работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

4.6. Верхний предел учебной нагрузки, определяемый по должностям профессорско-преподавательского состава высшего образования, может устанавливаться в объеме, не превышающем 900 часов в учебном году на ставку заработной платы. При этом, средний объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава устанавливаются ежегодно в начале учебного года локальным нормативным актом Университета.

4.6.1. В филиалах осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам СПО, преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, которых оставляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

4.7. Индексация заработной платы проводится на условиях, определяемых Правительством Российской Федерации.

4.8. Университет производит выплату заработной платы не реже чем каждые полмесяца (5 и 20 числа каждого месяца) с обязательной выдачей расчетных листков и несет ответственность за нарушение указанных сроков. Крайняя дата выплаты заработной платы устанавливается не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.



Форма расчетного листка утверждается Университетом с учетом мотивированного мнения Профкома. В филиалах сроки выплаты заработной платы устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка филиала.

4.9. Университет по согласованию с Профкомом предусматривает в Положении об оплате труда работников регулирование вопросов оплаты труда с учётом:

4.9.1. Возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учёта районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) не ниже 60 %.

4.9.2. Определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров дополнительных выплат по «эффективному контракту», на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников.

При разработке и внедрении в систему оплаты труда эффективного контракта включать показатели, отражающие исключительно трудовые функции работников. Показатели эффективного контракта с Работниками профессорско-преподавательского состава Учреждения должны быть адекватны трудовым функциям конкретного преподавателя и нести четкую количественную определенность.

4.10. При разработке и утверждении критериев и показателей эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников («эффективный контракт») учитываются следующие основные принципы:

4.10.1. Размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности).

4.10.2. Работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости).

4.10.3. Вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего Университета, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности).

4.10.4. Вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности).

4.10.5. Правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости).

4.10.6. Принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с Профкомом (принцип прозрачности).

4.11. Дополнительные внебюджетные средства используются при установлении различного вида надбавок, доплат, социальных выплат в соответствии с Положением об оплате труда и Положением о социальной поддержке работников и студентов Университета.

4.12. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в Учреждениях, включая размеры заработной платы Работников, соотношение постоянной (тарифной) и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других Работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются Сторонами.

4.13. Ректор Университета устанавливает надбавки (в том числе персональные) проректорам, главному бухгалтеру, директорам филиалов, институтов, деканам, заведующим кафедрами, руководителям структурных подразделений, управлений, отделов непосредственно ему подчиненных. По остальным категориям работающих надбавки устанавливаются приказом ректора по представлению проректоров и руководителей подразделений. В филиалах надбавки (в том числе персональные) работникам устанавливаются директором филиалов.

4.14. Доплаты к окладам за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливаются на основе данных специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством РФ. Перечень рабочих мест и конкретных работ с тяжелыми и вредными условиями труда, работ с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда утверждается приказом ректора по согласованию с профкома работников на основании проведенной специальной оценки условий труда.

4.15. Работа в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни оплачивается в размере не ниже установленного трудовым законодательством РФ.

4.16. При наличии отмеченных приказом по университету нарушений осуществления трудовых функций, за выполнение которых установлены надбавки, их размер может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством и локальным нормативным актом.

4.17. Условия оплаты труда, определяемые индивидуальным трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленным

Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными актами уровнем оплаты для данной категории работников.

4.18. Нормирование, тарификация работ, уточнение названий профессий и должностей, установление квалификационных требований к работникам университета, разработка должностных инструкций производится в соответствии с действующими тарифно-квалификационными документами для организаций бюджетной сферы.

4.19. Приказы и распоряжения администрации, предусматривающие введение, замену или пересмотр норм труда принимаются Университетом в соответствии со ст.162 ТК РФ с учетом мотивированного мнения Профкома.

4.20. О введении, изменении или пересмотре норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца до начала их действия или изменения.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. В Университете применяется следующая продолжительность рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями для административно-управленческого персонала (АУП), учебно-вспомогательного (УВП) и обслуживающего персонала; шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем для профессорско-преподавательского состава с сокращенной продолжительностью рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Общим выходным днем в университете считать воскресенье, вторым выходным днем – субботу.

5.2. Для работников с круглосуточным рабочим процессом (дежурные в общежитиях, гостинице и др.) режим труда и отдыха устанавливается специальным локальным нормативным актом.

5.3. Рабочий день в университете регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка Университета.

5.4. В выходные и праздничные дни работники могут привлекаться к работе для бесперебойного решения возникающих неотложных вопросов.

5.5. Накануне нерабочих и праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час. В случае совмещения в одном периоде нерабочего и праздничного дня, продолжительность рабочего дня перед наступлением подобного периода сокращается на 2 часа.

5.6. Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы не может превышать при 36-часовой рабочей неделе 8 часов; при 30-часовой рабочей

неделе 6 часов. 5.7. В Университете может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя по просьбе работника в соответствии со ст. 93 ТК РФ (помимо случаев, предусмотренных ст. 92 ТК РФ) для лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам специальной оценки условий труда имеется заключение о неблагоприятных условиях труда.

5.8. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни допускается только с согласия работника по письменному распоряжению работодателя в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

5.9. Очередной отпуск работникам университета предоставляется по графику, утвержденному ректором с учетом мнения профсоюзной организации работников в сроки, установленные трудовым законодательством. Оплата за время проведения отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

5.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска
- государственных обязанностей, если для этого трудовым
- законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством,
- локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы подразделения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и

работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.11. Работники университета имеют право на оплачиваемые отпуска по следующим основаниям: регистрация брака или свадьба детей, похороны членов семьи, рождение ребенка – 3 календарных дня. Отпуск по семейным обстоятельствам без сохранения заработной платы может предоставляться на срок по соглашению сторон.

5.12. Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет, ежегодный отпуск предоставляется в летнее или другое удобное для них время, а женщинам, дети которых поступили в первый класс по их желанию в сентябре.

5.13. Работникам университета, имеющим продолжительность очередного отпуска 28 календарных дней, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- имеющим стаж работы в Университете от 5 до 10 лет – 3 календарных дня, свыше 10 лет – 6 календарных дней;
- занятым на работах с вредными условиями труда (трактористу гаража АХЧ, маляру АХЧ, электрогазосварщику АХЧ) – 6 рабочих дней;
- работникам библиотеки СамГУПС – 6 календарных дней;
- занятым на работах с ненормированным рабочим днем в соответствии с установленным перечнем должностей – 3 календарных дня. Дополнительные отпуска за стаж и особые условия труда суммируются.

5.14. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.15. Научные работники, имеющие учёную степень и занимающие штатные должности, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрены учёные степени, имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

- докторам наук – 48 календарных дней,
- кандидатам наук – 36 календарных дней.

## **6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА, ОЗДОРОВЛЕНИЕ РАБОТНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ**

6.1. В целях создания здоровых и безопасных условий труда Университет и Профком обеспечивает выполнение требований российского законодательства по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников на основе комплекса правовых, социально – экономических, организационно-технических, санитарно – гигиенических, оздоровительных мероприятий.

Основные мероприятия по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма работников предусматриваются соглашением по охране труда между Университетом и Профкомом.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охране труда работников осуществляется за счёт бюджетных и внебюджетных средств согласно Плану финансово-хозяйственной деятельности Университета.

6.2. В Университете не реже одного раза в пять лет проводится специальная оценка рабочих мест по условиям труда. По её результатам проводятся необходимые мероприятия по приведению рабочих мест к требованиям норм охраны труда.

6.3. Работники Университета бесплатно обеспечиваются сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами.

6.4. Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, за счет средств университета проходят обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

6.5. Университетом обеспечено проведение обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

6.6. Университет совместно с Профкомом на паритетной основе осуществляет контроль за обеспечением требований охраны труда и осуществлением превентивных мер по недопущению производственного травматизма. Создают совместную комиссию по охране труда, для

организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда. Университет содействует деятельности общественных уполномоченных по охране труда от профсоюза.

6.6.2. Университет обеспечивает за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

6.6.3. Университет обеспечивают своевременную выдачу работникам бесплатно сертифицированных видов спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами.

6.6.4. Университет обеспечивают беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля, в том числе правовой и технической инспекций труда РОСПРОФЖЕЛ для проведения проверок соблюдения трудового законодательства, условий и охраны труда в университете и расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Обязуется принимать меры по улучшению условий и охраны труда, по устранению нарушений, выявленных правовыми и техническими инспекторами труда профсоюза.

6.7. При установлении работнику группы инвалидности вследствие несчастного случая на производстве по вине Университета выплачивать ему единовременное пособие по инвалидности в размере не менее: I группы (ограничение 3-ей степени) – 0,75 годового заработка этого работника, II группы (ограничение 2-ой степени) - 0,5 годового заработка этого работника, III группы (ограничение 1-ой степени) - 0,25 годового заработка этого работника, без учета суммы единовременной страховой выплаты пострадавшему, предусмотренной ст. 11 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

6.7.1. В случае гибели работника вследствие несчастного случая на производстве выплачивать лицам, имеющим право на страховое возмещение в соответствии с указанным Федеральным законом, единовременное пособие в размере годового заработка, без учета единовременной страховой выплаты в соответствии с законодательством. Каждому ребенку погибшего работника выплачивать ежемесячное пособие в размере минимального размера оплаты труда в Российской Федерации до достижения 18 - летнего возраста.

6.8. Профком совместно с Университетом осуществляет контроль за использованием средств социального страхования, добиваются их максимального использования для охраны труда и оздоровления работников.

6.9. Университет обеспечивает нормальное функционирование медицинского пункта, где работникам бесплатно оказывается неотложная медицинская помощь. В целях эпидемиологической безопасности выделяются средства для вакцинации работников, прежде всего группы риска – преподавателей. Работникам медпункта может быть оказана социальная поддержка за добросовестную работу из внебюджетных средств университета.

6.10. В порядке исключения при лечении работника, требующего технологически сложных и дорогостоящих операций и медикаментов, финансирование которых не предусматривают полисы обязательного и добровольного медицинского страхования, Университет может частично или полностью компенсировать связанные с подобным лечением затраты на основании медицинских показаний и финансовых документов в соответствии с Положением об оказании социальной поддержки работникам и студентам Университета.

6.11. Работники Университета – члены профсоюза обеспечиваются льготными путёвками на санаторно-курортное лечение и оздоровление за счёт средств профбюджета на основании медицинских показаний и с учетом стажа работы в университете.

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

7.1. Университет и Профком осуществляет работу по обеспечению социальных гарантий и льгот работников в рамках действующего законодательства и настоящего коллективного договора с учётом финансовых возможностей Университета.

7.2. Университет и Профком организуют учёт заявлений и совместно утверждают список очередности на улучшение жилищных условий работников в соответствии с нормативами принятыми в Самарской области. Работники, проживающие в коммунальных квартирах и частных домах без удобств (отопление, водопровод, канализация) включаются в список очередности независимо от размера имеющейся жилой площади. В филиалах Университета, на работников которых распространяется действие настоящего КД, учет нуждающихся в улучшении жилищных условий ведется в соответствии с локальными нормативными актами и жилищными нормами принятыми в соответствующих субъектах Российской Федерации.



7.3. Стороны, признавая, что решение жилищных проблем работников является наиболее сложной социальной проблемой, договорились о нижеследующем:

- 7.3.1. В целях содействия в решении жилищных вопросов работников и членов их семей Университет выделяет ежегодно не менее 2 миллионов рублей, используя механизм оказания социальной поддержки при приобретении очередниками жилья за счет собственных средств, ипотечного кредитования и других источников.
- 7.3.2. Оказывать организационную и финансовую поддержку для участия работников в льготном долевом строительстве в рамках региональных и федеральных программ.
- 7.3.3. Рационально использовать жилищный фонд общежитий, в том числе общежития квартирного типа в поселке Смышляевка Волжского района Самарской области.

7.4. Формирование списка кандидатур на оказании социальной поддержки для улучшения жилищных условий осуществляется совместным решением жилищной комиссией Университета и комиссией по социальным вопросам Профкома.

7.5. Работники Университета пользуются следующими социальными льготами и компенсациями:

- бесплатное посещение 1 раз в неделю по соответствующему графику спортсооружений Университета (бассейн, тренажерный зал, игровые спортзалы и т.д.).
- персональные скидки работникам университета не менее 15% по оплате стоимости питания в столовых и буфетах, расположенных на площадях университета;
- добровольное медицинское страхование. Работники, являющиеся членами профсоюза и работники, указанные в п. 10.3 настоящего договора, проработавшие в университете не менее 3 лет, имеют право преимущественного получения данной услуги (предельная численность 500 человек);
- бесплатное пользование Интернетом в пределах установленного времени для учебных и научных целей (кафедры, читальный зал, компьютерные классы);
- обеспечение новогодними подарками и билетами на новогодние представления за счёт профбюджета для детей работников – членов профсоюза, на условиях определяемых Профкомом;
- в случае смерти работника, расходы по его захоронению (по документам предприятий ритуальных услуг) частично или полностью по решению

комиссии по социальной поддержке работников и студентов принимает на себя Университет;

- материальная помощь по оплате ритуальных услуг семьям умерших неработающих пенсионеров, ушедших на пенсию из Университета оказывается по представлению Совета ветеранов университета.

7.6. Университет направляет Профкому 0,2% средств фонда оплаты труда на организацию культурно-массовых, спортивных и оздоровительных мероприятий среди работников Университета и их детей или финансирует соответствующие мероприятия в рамках указанной нормы по согласованию с Профкомом.

7.7. Работники университета, выборные и штатные профсоюзные работники, увольняемые впервые в связи с выходом на пенсию без последующего возобновления трудовых отношений с Университетом, не зависимо от возраста, в том числе по инвалидности первой и второй групп, при наличии в университете бюджетных и (или) внебюджетных средств (в зависимости от источника финансирования оплаты труда работника), получают единовременное вознаграждение в размере, зависящем от стажа работы в Университете, в профсоюзной организации работников университета:

- свыше 15 лет – одного месячного оклада;
- свыше 20 лет – двух месячных окладов;
- свыше 25 лет – трех месячных окладов.

7.7.1. Единовременное вознаграждение выплачивается при условии отсутствия у работника за период его трудовой деятельности в Университете случаев грубого нарушения трудовой дисциплины и профессиональной этики, в размере пропорциональном доли ставки на момент увольнения.

7.7.2. Работникам Университета, награжденным отраслевыми знаками, имеющим почетные отраслевые звания и правительственные награды размер единовременного пособия при выходе на пенсию увеличивается на 50%.

7.8. Работникам Университета, награжденным знаком «Почетный донор России» могут предоставляться дополнительные социальные льготы, направленные на поддержание здоровья и повышение престижа этой деятельности:

- первоочередное выделение льготных санаторно-курортных путевок за счет средств профсоюза;
- преимущественное предоставление очередного отпуска в летнее время;
- в день сдачи крови, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы.

После каждого дня сдачи крови работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови.

При сдаче крови работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

7.9. С целью формирования условий для дополнительного пенсионного обеспечения Университет оказывает социальную поддержку по финансированию взносов работников, заключивших договор с Негосударственным пенсионным фондом «Благосостояние». Размер и условия участия Университета в данном процессе определяется соответствующим локальным нормативным актом, принятым по согласованию с Профкомом.

## 8. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

8.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в университете:

8.1.1. Проведение работы с молодежью с целью закрепления их в подразделениях университета.

8.1.2. Содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту.

8.1.3. Развитие творческой и социальной активности молодежи.

8.1.4. Обеспечение их правовой и социальной защищенности.

8.1.5. Активизация и поддержка патриотического воспитания работающей и студенческой молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

8.2. В соответствии с рекомендациями Отраслевого соглашения Стороны обязуются в рамках разработки и реализации молодежной политики:

8.2.1. Организовать работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

8.2.2. Создать условия для профессиональной переподготовки и повышения квалификации молодых работников в целях повышения качества и расширения трудового потенциала в изменяющихся условиях

образовательной, научно-исследовательской и иной позитивной деятельности.

8.2.3. Разработать меры социальной поддержки молодых работников Университета закрепленные в специальном положении, предусматривающем создание материальных и организационных условий для здорового образа жизни, решения актуальных социальных проблем.

## 9. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

### 9.1. Университет обязуется:

9.1.1. Соблюдать трудовое законодательство, локальные акты Университета, условия Договора, привлекать в установленном порядке к дисциплинарной и материальной ответственности лиц, виновных в нарушении трудовых прав и обязанностей.

9.1.2. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

9.1.3. Обеспечивать условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, трудовыми договорами Работников и настоящим КД.

9.1.4. Учитывать мнение Профкома при решении вопросов и принятии решений в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.1.5. Всем Работникам предоставлять равные возможности в реализации права на труд независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, отношения к религии, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников.

9.1.6. Рассматривать ход выполнения взаимных обязательств по настоящему договору не реже одного раза в год.

9.1.7. Обеспечивать участие представителей Работников в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением, предоставлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях,

затрагивающих социально- трудовые, экономические права Работников.

9.1.8. Предусматривать выделение внебюджетных средств на обеспечение социальной защиты работников, определять направления использования этих средств с участием Профкома.

9.1.9. Рассматривать представления профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам.

9.1.10. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

9.1.11. Информировать Профком в лице его председателя на заседаниях Ученого совета Университета о намечаемых структурных изменениях, связанных с созданием, реорганизацией и ликвидацией структурных подразделений Университета, осуществляющих образовательную и научную (научно-исследовательскую) деятельность, за исключением филиалов Университета.

## **9. 2. Работники обязуются:**

9.2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами и должностными инструкциями.

9.2.2. Соблюдать Устав, правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные акты Университета.

9.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину, обеспечивать здоровый морально-психологический климат в Университете.

9.2.4. Бережно относиться к имуществу Университета и других Работников. Обеспечивать правильную эксплуатацию, сохранность и рациональное использование оборудования, мебели, инструментов, техники и материалов.

9.2.5. Соблюдать нормы и правила по охране и безопасности труда, правила пожарной безопасности.

9.2.6. Незамедлительно сообщать Работодателю либо

непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Университета.

9.2.7. Возмещать нанесенный Университету ущерб в порядке, предусмотренном ТК РФ.

9.2.8. В целях развития уровня культуры поведения в обществе, повышения престижа Университета отдавать предпочтение деловому стилю одежды.

Факты появления на рабочем месте в нетрезвом состоянии, курения, употребления алкогольных напитков, наркотических веществ, считать грубейшим нарушением трудовой дисциплины.

### **9.3. Профком обязуется:**

9.3.1. Осуществлять в соответствии с законодательством РФ общественный контроль за выполнением Работодателем трудового законодательства и правил по охране труда, содействовать улучшению условий труда.

9.3.2. Содействовать Работодателю в обеспечении трудовой дисциплины и в установлении благоприятного климата в трудовом коллективе.

9.3.3. Обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем санитарно-гигиенических условий в помещениях Университета.

9.3.4. Предоставлять Работнику при необходимости бесплатную юридическую помощь.

9.3.5. Доводить до Работников информацию об имеющихся возможностях по оздоровлению в санаториях, пансионатах и домах отдыха.

9.3.6. Ходатайствовать перед Работодателем о предоставлении материальной помощи Работникам.

9.3.7. Совместно с Работодателем и советом ветеранов Университета осуществлять шефство над пенсионерами, участниками Великой Отечественной войны, многодетными семьями Работников.

9.3.8. Вести пропаганду здорового образа жизни, оказывать содействие Работодателю в организации профилактической работы среди сотрудников и обучающихся в вопросах предупреждения алкоголизма, наркомании, табакокурения.

9.3.9. Организовывать и проводить спортивные, культурно-

массовые мероприятия с привлечением Работников Университета.

9.3.10. Содействовать Работодателю в привлечении к участию коллектива Университета в периодических субботниках по уборке территории и производственных помещений.

9.3.11. Обеспечивать участие представителей Работников в работе руководящих органов Университета при рассмотрении вопросов, связанных с реализацией данного Договора, предоставлять Работодателю полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права работников.

9.3.12. Инициировать обсуждение вопроса о продлении срока действия настоящего коллективного договора или о принятии нового КД не позднее, чем за три месяца до окончания действия настоящего КД. По письменному соглашению стороны имеют право вносить изменения и дополнения в КД, продлевать действие КД на срок не более чем три года.

9.3.13. Профком Университета (Профком сотрудников обособленного структурного подразделения) принимает участие в разработке Правил внутреннего трудового распорядка Университета (Правил внутреннего трудового распорядка обособленного структурного подразделения). Работодатель утверждает их с учетом мнения Профкома (Профкома соответствующего обособленного структурного подразделения).

9.3.14. Работодатель и Профком периодически обновляют информационные стенды в учебных корпусах и общежитиях Университета с материалами, отражающими направления деятельности Университета, Правила внутреннего трудового распорядка, текст и результаты выполнения Договора, информацию Ученого совета Университета, Профкома, а также стенды, посвященные выдающимся выпускникам Университета, ветеранам войны и труда.

9.3.15. Работодатель и Профком проводят один раз в три года на Конференции Университета выборы комиссии по трудовым спорам (КТС) и комиссии по социальному страхованию и социальным вопросам Университета. Работа комиссий ведется в соответствии с положениями о них.

9.3.16. Комиссии Университета, занимающиеся решением социально-экономических и трудовых вопросов, формируются со следующим соотношением представителей сторон:

– Комиссия по трудовым спорам – равное количество  
6 представителей;

– Комиссия по социальному страхованию и социальным вопросам – 1/3 – представители Работодателя, 1/3 – представители Профкома, 1/3 – члены Ученого совета.

1.15. Работодатель принимает на себя обязательство в течение десяти рабочих дней разместить текст настоящего Договора на официальном сайте Университета в сети «Интернет».

## 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Для реализации Профкомом своих прав и обязанностей Университет предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации работников необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям (отопление, освещение, уборка, охрана), средства оргтехники и связи, транспортные средства, обеспечивающие условия для беспрепятственной деятельности профкома по выполнению уставных задач профсоюза.

10.2. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации бухгалтерией Университета по личному заявлению работника – члена профсоюза.

10.3. Работники, на которых распространяется действие Отраслевого соглашения и КД Университета, не являющиеся членами профсоюза в соответствии с пунктом 2.5.1. настоящего договора и п.4 статьи 28 Федерального закона 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» перечисляют по личному заявлению в бухгалтерию университета или филиала 1% от заработной платы на счет профсоюзной организации. Перечисления производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

10.4. С работниками, избранными на освобожденные или не освобожденные от основной работы должности в состав профсоюзных органов всех уровней, трудовые отношения строятся на основе действующего законодательства (ТК РФ, Федеральный закон 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.5. Признавая, что работа председателя профсоюзной организации работников университета является значимой для реализации основной цели университета, оптимизации трудовых отношений, социального развития коллектива, может осуществляться его премирование по итогам деятельности университета в предшествующем периоде, учитываться при аттестации, при



конкурсном отборе и выборах на должности педагогических и научных работников. Годовая учебная нагрузка председателя профсоюзной организации работников университета снижается на 100 часов по штатной должности научно-педагогического работника.

10.6. Членам выборных профсоюзных органов (профком работников университета, профсоюзные комитеты факультетов, АУР, АХЧ, НТБ, цеховых профсоюзных организаций филиалов в Оренбурге и Уфе) представляется оплачиваемое рабочее время для участия в заседаниях, собраниях, конференциях, проведения текущей профсоюзной работы в пределах университета, но не более 4 часов в неделю.

10.7. Ученые советы всех уровней обеспечивают участие представителей профсоюзной организации работников с правом решающего голоса.

10.8. Привлекать к дисциплинарной ответственности и увольнять работников, входящие в состав выборных профсоюзных органов, уполномоченных по охране труда по инициативе работодателя возможно только с согласия выборного органа первичной профсоюзной организации – профкома работников.

10.9. За работниками, избранными на профсоюзную работу на освобожденной основе или работающими в профсоюзной организации по трудовому договору, сохраняются и осуществляются все установленные законодательством и настоящим коллективным договором социальные льготы и гарантии, установленные для работников университета (содействие в улучшении жилищных условий, оказание социальной поддержки, премирование по итогам работы за год и к памятным датам и профессиональным праздникам, обеспечение путевками на лечение и отдых и др.)

10.10. Университет и Профком несут равную ответственность за выполнение коллективного договора в пределах своих обязательств.

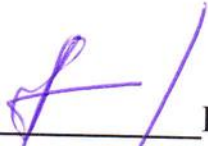
10.11. Контроль за выполнением настоящего КД осуществляется Сторонами и соответствующим органом по труду. При невыполнении отдельных положений коллективного договора со стороны Университета и после проведения переговоров, не приведших к положительному решению, разногласия рассматриваются в соответствии с действующим законодательством. Условия предоставления льгот и гарантии, предусмотренные настоящим КД, могут уточняться по договоренности

Сторон зафиксированной в согласительном протоколе с четким обоснованием вносимых изменений и дополнений.


10.12. Настоящий коллективный договор заключается на срок 3 года. Вступает в силу с момента его подписания. В соответствии со ст. 43 ТК РФ, Стороны имеют право продлевать действие КД на срок не более 3-х лет. Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия или принятии нового КД не позднее, чем за 2 месяца до окончания действия настоящего договора.

10.13. Настоящий коллективный договор составлен и подписан Сторонами в двух экземплярах имеющих одинаковую юридическую силу.

**От университета:  
Ректор СамГУПС**

  
\_\_\_\_\_  
**И.К. Андрончев**  
28 января 2021 г.

**От коллектива работников:  
Председатель ППО работников  
СамГУПС**

  
\_\_\_\_\_  
**Н.И. Попова**  
28 января 2021 г.



САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ

Приложение к  
Коллективному договору  
на 2021-2023 годы  
от 28 января 2021 г.



**Социально-экономические гарантии работников среднего профессионального образования ОрИПС и УфИПС, профсоюзные организации которых входят в структуру первичной профсоюзной организации работников СамГУПС.**

## **1. Учебная нагрузка**

1.1. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам Оренбургского и Уфимского техникумов железнодорожного транспорта и Оренбургского медицинского колледжа (далее – организации СПО), исходя из количества часов по учебному плану программам обеспеченности кадрами другими конкретными условиями в организациях СПО с учетом мнения профсоюзных комитетов организации СПО, которым Профком делегирует данное право. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в соответствии с Положением о филиале, но не может превышать норму, установленную законодательством.

1.2. Предварительная учебная работа преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу в следующем учебном году устанавливается до окончания текущего учебного года и ухода работников в отпуск. Администрация организации СПО должна ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их предварительной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

1.3. При установлении преподавателям, для которых организация СПО является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

1.4. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

1.5. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

1.6. Учебная нагрузка преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях передается на этот период для выполнения другим преподавателям.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателей в течение учебного года по сравнению с установленной до начала учебного года учебной нагрузкой, возможны только:

а) по взаимному соглашению сторон;

б) по инициативе организации СПО в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- временной производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

## **2. Условия изменения трудового договора**

2.1 По инициативе организации СПО изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год, изменение технологических условий труда (изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

2.2 В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.3 О внесении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен в соответствии с нормами Трудового кодекса (ст. 74, ст. 162 ТК РФ).

## **3. Оплата труда**

3.1 Заработная плата работника организации СПО формируется из оклада, доплат, надбавок за совмещение должностей, увеличение объема выполняемой работы, согласно штатному расписанию, Положения об оплате труда, оплаты за работу по совместительству и дополнительную работу по трудовому соглашению.

3.2 Месячная заработная плата работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

3.3 На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении) на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

3.4 Установление различных систем премирования и других форм стимулирования труда, материальной помощи осуществляются в соответствии с положением об оплате труда СамГУПС и другими локальными актами. Указанные системы могут устанавливаться также коллективным договором, а в отношении отдельных работников – трудовым договором.

3.5 Выплаты стимулирующего характера по различным показателям, социальные выплаты производятся из бюджетных и внебюджетных средств на основании

соответствующих положений, принятых в организации СПО с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации СПО.

3.6 Доплаты за работу во вредных и опасных условиях труда устанавливаются на основе данных специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством РФ. Перечень рабочих мест и конкретных работ с опасными и вредными условиями труда утверждается приказом директора организации СПО по представлению специалиста по охране труда на основании специальной оценки условий труда.

#### 4. Заключительные положения

4.1 Приказы и распоряжения руководства организации СПО, предусматривающие введение, замену или пересмотр норм труда принимается с учетом мотивированного мнения с учетом профсоюзных комитетов организации СПО, которым ППО работников СамГУПС делегирует данное право.

4.2 О введении, изменении или пересмотре норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца до начала их действия или изменения.

5. Администрация организации СПО проводит профессиональную переподготовку, повышения квалификации работников. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий определяется спецификой и финансовым положением организации СПО.

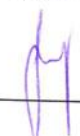
6. При увольнении впервые из организации СПО в связи с уходом на пенсию, независимо от возраста, в том числе по инвалидности 1 и 2 групп, работнику выплачивает единовременное поощрение за добросовестный труд на условиях, определенных коллективным договором СамГУПС.

От университета:  
Ректор СамГУПС

  
\_\_\_\_\_ И.К. Андрончев

28 января 2021 г.

От коллектива работников:  
Председатель ППО работников  
СамГУПС

  
\_\_\_\_\_ Н.И. Попова

28 января 2021 г.